

# Preparação para a Reserva em Organizações Militares: Relato de Uma Experiência de Trabalho

Preparação para a Reserva<sup>1</sup> em Organizações Militares: Relato de Uma Experiência de Trabalho

Mariana Bairral Brito Harrison<sup>\*</sup>  
Débora Sun Espindola

**RESUMO:** Na vida militar o período da aposentadoria e/ou do ingresso na reserva remunerada adquire contornos específicos e a identidade constituída no espaço social materializado pela instituição militar dificulta o processo de transição, representado pelo momento de “tirar a farda”. O presente trabalho construído a partir da experiência de atuação adquirida junto ao público-alvo destacado busca alinhavar, as nuances deste contexto. Tomando por foco, um recorte populacional intenciona refletir sobre os significados do trabalho e da reserva remunerada, bem como apresenta uma atividade proposta pelo Núcleo de Assistência Social da Esquadra da Marinha do Brasil voltada, ao enfrentamento da questão, de modo a auxiliar os militares no planejamento deste novo momento da vida.

**Palavras-Chave:** Significado do Trabalho, Reserva, Organização Militar.

**ABSTRACT:** In military life the retirement period and/or entry into the remunerated reserve acquires specific contours and the identity constituted in this social space materialized by the military institution makes difficult the transition process represented by the moment of "taking off the uniform". The present work, based on work experience acquired from the target audience, seeks to sew the nuances of this context, focusing on a population cut that aims to reflect on the meanings of work and the remunerated reserve, as well as presenting an activity proposed by the Social Assistance Center of the Brazilian Navy Fleet aimed at confronting the issue, so as to assist the military in planning this new moment of life.

**Keywords:** Meaning of Work, Reserve, Military Organization.

## INTRODUÇÃO

A população está envelhecendo. Esta afirmação tem sido pulverizada pelos veículos de comunicação, trazendo a reboque, o olhar de diversos estudiosos para a realidade inscrita no processo de envelhecimento e sobre a sociabilidade vivenciada pela população idosa. Os avanços tecnológicos na área da saúde favorecem o aumento da expectativa de vida. As projeções do IBGE destacam que, a expectativa de vida cresce a cada ano. Associado a isso, as baixas taxas de fertilidade estão resultando na evidência de um aumento do contingente populacional de faixa etária adulta e/ou idosa. Estas transformações demográficas vivenciadas na contemporaneidade sugerem que em 2050, pela primeira vez na história, haverá mais idosos que crianças menores de 15 anos. (BRASIL, 2013)

Este cenário de envelhecimento populacional aponta desafios e exige adequações nas políticas de proteção social e ampliação de direitos, no sentido de garantir o atendimento das necessidades específicas deste grupo, no que se refere à autonomia, mobilidade, acesso às informações, segurança e saúde preventiva. (BRASIL, 2013)

Considera-se como população idosa, conforme referenciada pela Lei nº 14.741/2003, a qual estabelece o Estatuto do Idoso, as pessoas com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos, estas que demandam ações de promoção de saúde específicas, a fim de evitar ou retardar doenças crônicas e incapacidades. (BRASIL, 2003)

No que se refere ao mundo do trabalho, a Lei nº 8.842/1994, a qual inscreve a Política Nacional do Idoso destaca, entre outras ações, como competência dos Órgãos públicos, a criação, estímulo e manutenção de programas de preparação para aposentadoria nos setores público e privado com antecedência mínima de 2 (dois) anos antes do afastamento. (BRASIL, 1994)

Estes programas que, a nosso ver representam o reconhecimento pela dedicação de uma trajetória de vida ao serviço público brasileiro, favorecem o bem-estar do aposentado contribuindo para diminuir as possibilidades de prejuízos à saúde mental e física facultados pelo rompimento com uma rotina de vida, podendo ainda se reverterem em economia para os serviços de saúde, sejam eles públicos ou privados, legitimando sua necessidade nas organizações.

A temática da aposentadoria representada pelo rompimento com o chamado “mundo do trabalho” se oferece rebatimento aos profissionais servidores civis, apresenta particularidades ainda mais evidentes, em se tratando dos profissionais militares, se configurando como um espaço potencial para o desenvolvimento de ações de cuidado e promoção de qualidade de vida.

É neste contexto que o Núcleo de Assistência Social (NAS) do Comando em Chefe da Esquadra (ComemCh) da Marinha do Brasil elaborou, o Projeto Reserva Ativa que tem como propósito desenvolver espaços de reflexão e capacitação, visando a manutenção da integridade psicossocial de militares e servidores civis que estejam a pelo menos 2 (dois) anos da transferência para a reserva.

Desta forma, buscamos intervir no sentido de proporcionar recursos voltados à qualidade de vida para esta população alvo, como também cumprir as diretrizes da Política de Assistência Social das Forças Armadas, que tem por finalidade: orientar o planejamento dos programas de assistência social e as medidas institucionais de apoio à integridade biopsicossocial, tanto na prevenção quanto na ocorrência de situações de vulnerabilidade social dos militares e servidores civis ativos e veteranos, seus dependentes e pensionistas. (BRASIL, 2010)

É nesse sentido que se construiu a presente elaboração, percorrendo as questões referentes ao sentido do trabalho e da aposentadoria, bem como, dialogando com as nuances da vida militar, de modo a apresentar uma proposta de intervenção adequada a este recorte específico.

## 2. O SENTIDO DO TRABALHO E A APOSENTADORIA

Analisando o desenvolvimento histórico e o discurso sobre a atividade de trabalho identificamos, que esta pode ser percebida, através de uma multiplicidade de sentidos, muitas vezes até antagônicos. *Primeiro o trabalho, depois o prazer*. Esta afirmação, que permeia o cotidiano de muitas pessoas, sugere paradoxalmente o trabalho como uma prioridade na vida e ao mesmo tempo o coloca como distante de qualquer possibilidade de prazer. Em outros casos, ouvimos *gosto tanto do eu faço, que nem parece que estou trabalhando, ou tenho orgulho do faço e me satisfação no trabalho*.

Sob este aspecto multifacetado de significados do trabalho, nos importa salientar que, segundo Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2004, p. 28-29), “o trabalho não é um objeto natural, mas uma ação essencial para estabelecer a relação entre o homem e a natureza e entre a sociedade e a natureza”. Nesse sentido, o trabalho e a forma como o percebemos vai derivar das condições sócio históricas vivenciadas por cada sujeito.

Sob a égide da psicodinâmica do trabalho, o sofrimento é considerado inerente ao trabalho, mas não necessariamente patologizante, desde que o sujeito consiga manter o equilíbrio frente às formas de trabalho desestruturantes, colocando-o em consonância com os desejos individuais. Segundo Dejours, citado por Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2004), privilegia-se os aspectos subjetivos do trabalho, a partir do discurso do trabalhador, o sentido do trabalho é apreendido e elaborado. (ZANELLI; BORGES-ANDRADE e BASTOS, 2004)

Aprofundado pelo surgimento do capitalismo, o trabalho foi concebido como central na vida das pessoas, ao mesmo tempo em que, a concepção marxista engendrava no seu sentido, conceitos como alienação, monotonia, repetição e exploração, reforçando, ainda mais, os paradoxos na percepção do trabalho pelos sujeitos de sua produção. Ainda assim, em nenhum momento, o trabalho perdeu sua importância nas relações sociais.

Em todas as épocas e culturas, nas mais diversas sociedades, o trabalho sempre ocupou um espaço relevante na vida do homem, representando *status* social dos indivíduos. Hoje, apesar das grandes transformações ocorridas nos últimos séculos, essa categoria ainda tem significância social demonstrando sua pertinência em nível global. Como as inúmeras transformações sociais, políticas e econômicas produzem reflexos no comportamento e relacionamentos humanos, a relação do homem com o trabalho também foi se reconfigurando ao longo dos anos, sendo acompanhada de formas de adoecer contemporâneas, em função das novas exigências psicossociais pulverizadas no mundo globalizado.

De acordo Rodrigues et al (2005), no modo de produção capitalista, que busca incessantemente a produção e aliena o trabalhador, a aposentadoria é frequentemente vivenciada como a perda do próprio sentido da vida, uma espécie de morte social. Para os autores, este tipo de lógica é que tem sustentado a sociedade contemporânea caracterizada por profundas transformações de natureza econômica, política, social e cultural.

Diante destas questões, buscamos em Marx (1988) a dimensão da importância do trabalho na construção do ser social, uma vez que o homem se produz e reproduz pelo trabalho, diferenciando-se de outras espécies. Em se tratando de uma sociedade capitalista, onde há valorização exacerbada do produtivo, a aposentadoria no imaginário social pode acarretar ao cidadão, um emaranhado de preconceitos e estigma social uma vez que o trabalho circula nos aspectos fisiológicos, sociais, morais e econômicos da sociedade, pois é por meio do trabalho assalariado que as pessoas buscam o saciamento de suas necessidades. Como afirma Zanelli e Silva, (2008):

Em que pesem as mazelas e metamorfoses processadas na atualidade, o trabalho ocupa um inegável e largo espaço na constituição da existência humana. Insere-se entre as atividades mais importantes, constituindo fonte relevante de significados na constituição da vida humana associada. A ocupação de um ser humano, expressa por meio de suas atividades diárias, ao satisfazerem suas necessidades básicas e motivacionais, compõe elemento central do seu autoconceito, que se torna vital à construção de sua autoestima (ZANELLI e SILVA 2008, apud, ZANELLI, 2010, p. 23).

Diante destas configurações, os trabalhadores que chegam à aposentadoria enfrentam diferentes realidades nesta fase da vida, dependendo das experiências vivenciadas. Assim, os autores supracitados defendem a ideia que a perda do vínculo profissional, o que representa “estar trabalhando” pode influenciar a identidade pessoal, uma vez que a aposentadoria acarreta modificações nas relações instituídas entre indivíduo e a sociedade.

Segundo Rodrigues et al (2005) a aposentadoria é uma situação de mudança e, portanto, uma ameaça para o equilíbrio psicológico. Além de perdas materiais, como a diminuição dos ganhos financeiros, o aposentado vivencia perdas psicológicas e sociais como: confrontação com o vazio deixado pelas horas antes dedicadas ao trabalho; afastamento dos colegas de profissão; perda de status e de reconhecimento que advinha da ocupação; e dificuldades de adaptação ao convívio mais extenso com a família. O impacto na saúde física é, também, significativo neste período: é expressivo o registro de doenças como artrite, artrose, hipertensão, diabete e obesidade nesta etapa da vida. Outro fator de extrema importância que dificulta a transição para aposentadoria é a falta de planejamento para o futuro.

Segundo Zanelli e Silva (1996) o rompimento brusco e repentino da rotina parece potencializar o início dos desajustes nas várias esferas da vida pessoal, sendo fundamental, portanto, pensar em ações para o pré-aposentado no contexto organizacional, de

modo a dar-lhes instrumentos para enfrentarem possíveis dificuldades vivenciadas na aposentadoria, evitando que a falta de planejamento faça com que esta seja vivida sobre o prisma do adoecimento e ociosidade.

Neste sentido que Rey et al (1996) argumentam que:

Via de regra, todo trabalhador deseja que sua vida profissional culmine com a aposentadoria. No entanto, a medida que ela se aproxima, essa questão, que parecia tão simples, passa a provocar no trabalhador um comportamento de ambivalência. A primeira vista, ele vê na sua aposentadoria, como um ganho fundamental, a disponibilidade de tempo para empreender realizações, as quais não teve oportunidade de executar. São idealizadas atividades prazerosas, de acordo com a aptidão de cada um. A sensação de liberdade é ansiosamente desejada, pois o trabalhador não terá mais necessidade do cumprimento de horários rígidos que, ao longo de sua vida, foi obrigado a cumprir. Mas, paralelo a esses ganhos, a aposentadoria também associa a perdas (...) O rompimento brusco com o ambiente de trabalho também traduz a sensação da perda do status, do prestígio que o trabalhador até então garantia junto às pessoas de suas relações, uma vez que o abandono desse papel não o aponta para outro que seja igualmente gratificante (REY et al, 1996, p. 147-148)

A pesquisa de Romanini et al (2004) realizada com um grupo de trabalhadores comprovou que o trabalho como status social tem forte influência, principalmente nas pessoas que exercem cargos de liderança. Deste contexto surgem muitas das dificuldades em deixar a vida profissional, pois no ínfimo esta condição não está estritamente ligada com as questões financeiras e sim com o papel que o trabalho lhe proporciona na sociedade. Estudos apontam que estas situações podem incidir na diminuição da autoestima e na motivação pessoal, ocasionando adoecimento mental que se reflete, muitas vezes, em crises depressivas, ansiedade, insegurança, ociosidade, alcoolismo e até mesmo no suicídio.

No que se refere à dinâmica familiar, para Aragão et. al. (2008), após o término da carreira, as relações se limitam a esse espaço, obrigando o indivíduo a criar novos mecanismos para reinserção familiar. O retorno definitivo para casa, que já possui uma dinâmica própria, pode trazer consequências no âmbito das relações intrafamiliares. Estes aspectos impactam significativamente o momento de transição para a aposentadoria, fator que sugere a inserção da família como importante alvo para as intervenções relacionadas à preparação para a aposentadoria

De acordo com Soares et al (2007) neste momento de transição há uma dualidade de sentimentos, por um lado, as pessoas sentem-se libertas do relógio, e, por outro, pesa-lhes a falta da rotina de tantos anos. Os autores consideram que esse evento não afeta somente o trabalhador, mas também aqueles que o cercam, pois dedicação quase exclusiva à identidade de trabalhador e as exigências do trabalho regrado, em muitos casos, pode prejudicar o desempenho dos demais papéis sociais, dentre os quais o familiar.

Diante desta configuração, os referidos autores consideram que durante o período de dedicação ao trabalho, a vida conjugal e o convívio com os filhos costumam ser deixados de lado, e o retorno ao lar, após a aposentadoria, faz com que o sujeito estranhe ou até mesmo desconheça verdadeiramente as pessoas com as quais convive. Estes fatores influenciam negativamente neste momento de transição para a aposentadoria, sendo a família o principal alvo destas inquietações.

Ainda assim, Zanelli, Silva e Soares (2010), em uma análise dos significados do trabalho, sugerem que:

Embora não seja comum, é possível compatibilizar as demandas profissionais e pessoais, desde que existam nas organizações cultura e consequentes estruturas de apoio compatíveis, que verdadeiramente incentivem e não punam as demandas por atenção a aspectos importantes da vida pessoal dos trabalhadores. (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010, p. 36)

Seguindo esse raciocínio, muitas organizações têm investido em programas de qualidade de vida no trabalho, com horários flexíveis e projetos sociais, entre outros benefícios, estimulando uma mudança de paradigma em relação ao sentido do trabalho, onde este deixa de ser vivenciado como árduo, doloroso e incompatível com outras demandas sociais, e passa a ser percebido como um lugar de realização, ressignificando os esforços despendidos pelos trabalhadores.

É nesse espaço de mudança que surgem os programas de preparação para aposentadoria, como mais um recurso de apoio aos trabalhadores no atendimento de suas demandas pessoais. Mas como explicitado anteriormente, a vivência produtiva tanto do trabalho, quanto da aposentadoria, vai estar intimamente relacionada aos aspectos sócios históricos que envolvem cada sujeito. Nesse sentido, cabe aos profissionais que desenvolvem tais programas, a responsabilidade por descortinar a realidade, os signos e significados que permeiam cada grupo, de modo a elaborar uma proposta que, verdadeiramente, atenda às demandas do público assistido.

A partir das reflexões realizadas, entendemos que um programa de preparação para aposentadoria destinado a militares não poderia ser, simplesmente, uma reprodução acrítica de modelos já existentes mas, por ser tratar de um grupo impregnado por uma cultura tão específica, precisaríamos discorrer sobre as nuances que pairam na identidade militar e no sentido do trabalho e da aposentadoria deste espaço social.

### **3 IDENTIDADE MILITAR E A RESERVA**

Ao ingressarem nas diferentes Organizações Militares, homens e mulheres passam, necessariamente, pelas escolas de formação, onde vão aprender a ser militares. O primeiro momento nas escolas é denominado de “período de adaptação” e apresenta a estes sujeitos, então considerados alunos, um modo de vida singular, impregnado por signos e significados que guiarão suas vidas a partir dali: códigos de conduta, posturas corporais, preceitos rígidos de hierarquia e a Farda!

O processo de formação nas escolas militares incita uma identificação social que homogeniza o grupo militar, sob o sentido do “espírito de corpo” e contribui para um distanciamento do mundo civil. Ao longo da carreira esta identificação social é reforçada e aparece como um desafio a mais na hora de “tirar a farda”, conforme sugere Castro (2004):

A entonação da voz, clara e firme; o olhar direcionado para o horizonte, e não para baixo; uma postura correta, e não curvada; uma certa “densidade corporal” - tônus muscular, relação peso X altura equilibrada; uma noção rígida de higiene corporal – usar os cabelos curtos e o uniforme impecavelmente limpo, fazer a barba todos os dias (mesmo os imberbes); um linguajar próprio. Todos esses atributos físicos e comportamentais marcam uma fronteira entre militares e paisanos... (Castro, 2004, p. 45)

Corroborando esta perspectiva, Nobre (2011, p. 58-59), acrescenta que é marcante na instituição militar “a desconstrução do individualismo em prol da construção de fortes laços de solidariedade e coesão grupal e do coletivismo”. Sobre este aspecto cabe salientar que, na Marinha do Brasil, os militares e seus familiares são institucionalmente denominados “família naval”, engendrando no imaginário coletivo a densidade desse grupo, delimitando suas fronteiras com normas e códigos de conduta que os difere do mundo civil. Neste sentido, Nobre (2011), referenciado no antropólogo brasileiro Celso Castro, destaca que “o civil é uma invenção dos militares, Não se seria civil a não ser diante de militares e quando por eles assim classificado”.

A coesão grupal, tão marcante no serviço militar se materializa no cotidiano de trabalho, como sugere Nobre (2011, p. 61), na medida em que “tudo diz respeito a todos, e é problema de todos”, uma vez que a falha de um marinheiro, que pode colocar em risco um navio ou submarino, por exemplo, não coloca em risco somente a vida deste, mas de toda uma tripulação que poderá naufragar junta.

É por conta da natureza específica desta profissão que, segundo a autora referida “neste universo a proeminência da coletividade é intencionalmente promovida, define a dinâmica da caserna, é considerada fundamental para o seu bom funcionamento e até extrapola os aspectos profissionais e penetra na vida doméstica”. (NOBRE, 2011, p.61)

Sob este aspecto vale salientar que, o retorno de um profissional militar “para casa” possui especificidades que dificultam ainda mais, o estabelecimento de um novo equilíbrio. Trata-se de uma família que, durante aproximadamente trinta anos, precisou priorizar as demandas da carreira do militar em detrimento das próprias. Exemplo disso pode ser representado pelos cônjuges que abdicam de projetos de vida próprios, inclusive o de residir em sua cidade natal e interrompem uma carreira já iniciada, tudo isto em prol do estabelecimento de uma dinâmica familiar que atenda a necessidade de mobilidade geográfica durante a carreira militar.

Para além disso, na esfera das Organizações Militares, há uma questão central que deve ser destacada sobre a dinâmica da carreira militar. Estes são marcados por uma história laborativa singular, a relação do militar com o grupo social ao qual pertence é atravessada por peculiaridades que tornam a ida para a reserva remunerada um desafio ainda maior para essa classe de trabalhadores. Exemplos disso são o simbolismo do uniforme, identificados como “segunda pele”, a singularidade do dialeto militar e as exigências da rotina de trabalho, que dificultam a readaptação do militar ao meio civil e à dinâmica familiar, muitas vezes preterida em função das exigências afetas ao trabalho. A condição militar submete o profissional a preceitos rígidos de disciplina e hierarquia, vigor físico, dedicação exclusiva, cumprimento de escala de serviço 24 horas somados ao expediente, mobilidade geográfica, missões operativas, risco de morte, entre outros.

Tendo em vista a natureza do serviço militar e o que decorre dela, a palavra aposentadoria, utilizada para várias categorias profissionais ao término da carreira, não expressa fielmente o que ocorre com os militares quando da ida para a reserva remunerada. Esses trabalhadores, quando deixam o serviço ativo, permanecem vinculados à sua instituição e em “disponibilidade”, uma vez que, há a possibilidade de convocação dos militares integrantes da Reserva para prestação de serviço ativo, prevista no art. 3º, alínea b, e art. 12º, § 1º, do Estatuto dos Militares, fazendo-se ainda mais necessária a preservação da integridade biopsicossocial destes trabalhadores após a aposentadoria. (BRASIL, 1980)

Cabe acrescentar que, paulatinamente, as mudanças no mundo do trabalho ao longo dos anos, trouxeram consequências econômicas que acarretaram gradativamente a redução do poder aquisitivo dos militares. Essas transformações deixaram resquícios nos dias atuais, impactando inclusive o projeto de vida por ocasião da reserva ou planejamento desta. Muitos são os casos de militares que retomam suas atividades laborativas (Tarefa por Tempo Certo) como contratados da instituição para prestação de serviços remunerados. Esta oportunidade torna-se um caminho de complementação da renda familiar. Outra alternativa pensada neste sentido é a postergação da reserva. Alguns militares escolhem postergar por mais alguns anos essa transferência, estimulados pela possibilidade de aumento da remuneração e da patente.

Ainda assim, na vida militar, por sua especificidade, o período de aposentadoria chega mais cedo para os servidores. Inseridos no mundo do trabalho, em sua maioria, pelo sonho de seguir uma brilhante carreira militar, com a garantia de estabilidade, estes trabalhadores da Pátria começam a contribuir com o sistema de pensão militar, por volta dos 17 anos, quando se inserem nas escolas de formação. O tempo de carreira desses trabalhadores gira em torno de 30 anos e com isso os militares vão para a reserva ainda em idade potencialmente produtiva, por volta dos 45 a 50 anos, sendo capazes de empregarem sua mão de obra em empreendimentos laborais e, portanto, com necessidades e expectativas específicas. Não obstante, este processo na vida do militar aparece como divisor de águas, o momento tão esperado torna-se, para muitos, um paradigma a ser enfrentado. A ida para a reserva remunerada pode representar, ainda, perdas materiais, psicológicas e sociais, que podem estar materializadas pelo distanciamento da rede social de trabalho, no linguajar militar, dos “campanhas”, perdas do *status* social que o serviço militar e a farda proporcionavam, entre outros.

É neste complexo contexto e espaço social que se materializou o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho e na Família, normatizado pela Diretoria de Assistência Social da Marinha – DASM, que discorre sobre as possibilidades, entre outros temas, do desenvolvimento de projetos de preparação para reserva, desenhados nos moldes específicos para atender as demandas da carreira militar.

As ações inscritas no referido programa destacam a necessidade de compreensão profunda da dinâmica da vida e da carreira militar e logo, de compreender os aportes que giram em torno da passagem para a reserva remunerada, os quais são particularizados pela

dinâmica de vida de cada militar, mas que de uma forma geral referem um sentimento coletivo partilhado por todos os trabalhadores militares.

#### **4 PROPOSTA DE INTERVENÇÃO – O PROJETO RESERVA ATIVA**

As análises descritas na presente construção tomam por fundamento, o trabalho realizado junto aos militares da Marinha do Brasil, assistidos pelo Núcleo de Assistência Social (NAS) do Comando em Chefe da Esquadra (ComemCh)<sup>2</sup>, sediado na Ilha de Mocanguê, que possui um público potencial com cerca de 10.000 usuários, entre militares e servidores civis, vinculados a 43 Organizações Militares subordinadas ao ComemCh.

Neste contexto, as atividades embrionárias de preparação para a reserva foram implementadas no final de 2009, por meio do projeto Reserva Ativa, e vêm sendo aperfeiçoadas desde então, com atividades voltadas à minimizar as dificuldades advindas deste período de transição, combinando conteúdos socioeducativos e temas de relevância para este momento da vida.

O desenvolvimento deste projeto foi orientado pelas demandas observadas no NAS do ComemCh, bem como pelo resultado de pesquisas aplicadas aos usuários em potencial do projeto, que configuram, a cada ano, cerca de 400 militares. Para ilustrar com dados recentes a necessidade destas atividades, cabe acrescentar que, no ano de 2016, em pesquisa realizada com estes usuários, foi verificado que 53% destes não tinham nenhum tipo de planejamento para este novo momento da vida. Outro dado relevante é que a maioria dos militares que responderam ter planejado o período da reserva, limitaram-no a um único aspecto da vida, a saber, saúde, familiar, acadêmico, financeiro, ou, principalmente, profissional.

Observou-se também que os militares, devido aos anos de sujeição a preceitos rígidos de disciplina e hierarquia, onde imperam significantes como “missão dada é missão cumprida”, “cumpre, depois pondera” e “tudo na Marinha está escrito”, engessam a capacidade de criar, inventar, e, por vezes, desejar. Tal realidade pode ser ilustrada com uma frase de um dos participantes do projeto, que ao ser questionado sobre o que fazer durante a aposentadoria, afirma “dessa vez não está escrito em nenhum lugar”.

Dessa forma, orientamos os espaços do Projeto em 3 (três) pilares, a saber: a falta de planejamento pessoal para este momento de transição; a necessidade de se criar um rito de passagem; e por último, as mudanças que a transferência para a reserva podem acarretar à dinâmica familiar, tendo como ponto de partida para cada atividade, a necessidade de sublinhar a seguinte questão: “O que eu desejo para minha ida para a reserva”, de modo que os participantes do projeto possam sustentá-la para, se possível, respondê-la, possibilitando a definição de novos horizontes e projetos pessoais.

Quanto à dinâmica de organização do programa esta inicia com o período de planejamento das atividades, momento no qual é elaborado um cadastro dos usuários em potencial e, no início de cada ano, estes usuários cadastrados recebem um convite nominal, em meio físico, para participarem da palestra de “Apresentação e Divulgação do Projeto”, bem como, um questionário semiestruturado, denominado “entrevista inicial”, configurado em 3 (três) categorias de análise, a saber: dados pessoais, expectativas e demandas em relação ao planejamento da aposentadoria, críticas e sugestões às atividades propostas pelo Projeto.

Os dados do referido questionário nos permitem observar os aspectos subjetivos do processo de ida para a reserva remunerada e expandir os limites da compreensão para além de dados quantitativos, não descartando-os, mas agregando a eles a análise de conteúdo como metodologia qualitativa. Tais dados subsidiam o planejamento anual do projeto.

Em se tratando da execução do projeto esta é iniciada com a realização de uma primeira palestra durante a qual são apresentados os temas que serão abordados nos módulos subsequentes. A atividade é encerrada com depoimentos de militares da reserva que participaram do projeto em anos anteriores, de modo a sensibilizar os presentes e estimular a adesão destes ao Projeto, que inclui um calendário anual de atividades, desenvolvidas em 6 (seis) módulos complementares, com cargas horárias diversificadas em função das necessidades específicas das temáticas desenvolvidas em cada módulo. A cada ano, temos observado um aumento gradativo no número de participantes, tendo sido registrado, no ano de 2016, uma média de 40 participantes em cada módulo.

Ao longo da realização dos módulos são apresentadas atividades relacionadas aos aspectos jurídicos da ida pra a reserva remunerada no ambiente militar; à temática “Família e aposentadoria/reserva”, convidando o familiar a participar deste processo de transição; à saúde e qualidade de vida; à prevenção à dependência química e ao consumo indiscriminado e abusivo de álcool e outras drogas; ao planejamento de vida; além de cursos de empreendedorismo e educação financeira. Em paralelo aos 6 (seis) módulos são realizados encontros com os militares integrantes do projeto (Grupos de Convivência), de modo a consolidar o aprendizado e promover a redefinição de valores, atitudes e comportamentos.

No que se refere aos conteúdos sobre família e aposentadoria, qualidade e planejamento de vida, cabe destacar os impactos positivos que as atividades sobre estes temas apresentam na atitude dos participantes. Ao trabalharmos a qualidade de vida, abordamos aspectos como saúde, lazer, relações afetivas e familiares, ocupações produtivas e administração de finanças, de modo a possibilitar aos participantes uma reflexão sobre vários aspectos que interferem no equilíbrio de uma vida com qualidade. Ainda assim, a decisão sobre quais aspectos aprofundar cabe aos participantes, resultando de uma construção coletiva, específica de cada grupo, já que a proposta do projeto é apresentar a qualidade de vida não como um conceito engessado e restritivo em relação aos modos como cada um deve experimentar a vida, mas como um processo singular e transitório.

Outro ponto que merece destaque é o módulo “Família e aposentadoria/reserva”, no qual é realizada uma peça teatral retratando a realidade do militar na reserva: a partir do relato de participantes do projeto em anos anteriores, são criados esquetes com cenas familiares onde a dificuldade de adaptação a este novo momento de vida fica bastante evidente. Os esquetes são encenados por psicólogos e assistentes sociais do Núcleo que, após cada apresentação, convidam os familiares a sugerirem mudanças nas cenas, estimulando a partir da encenação, a elaboração de conteúdos significativos como a perda da privacidade, o autoritarismo e os novos arranjos necessários ao bom funcionamento da dinâmica familiar.

Cabe salientar, ainda, a marcante dificuldade dos militares no que tange à identificação de seus desejos e, conseqüentemente, à elaboração de projetos. Apesar de ser evidente no discurso da maioria dos participantes o desejo de parar de trabalhar, eles não se questionam sobre o que desejam começar a partir dali. O desejo da reserva, ainda vazio de significado para muitos, é racionalizado no discurso deles por insatisfações pontuais com a atividade exercida ao longo dos anos. Nesse sentido, buscamos com módulos do projeto estimular o autoconhecimento aliado a informações relevantes para esta nova etapa da vida, de modo que, no módulo sobre planejamento de vida, os participantes já tenham condições de identificar alguns desejos e iniciar, ainda que provisoriamente, o planejamento deste novo momento, iluminados pelas noções de singularidade, transitoriedade e flexibilidade que devem permear os projetos pessoais.

Vale destacar que militares inscritos no projeto utilizam como “uniforme” nas atividades uma camisa que recebem no Núcleo com a logo do Projeto em um visual contemporâneo e estilizado associado à frase “o melhor ainda está por vir”, que pretende inscrever no imaginário coletivo a ideia da reserva como um mundo novo de possibilidades e a participação no projeto como o primeiro passo para o aproveitamento e desenvolvimento destas possibilidades. Além disso, esta estratégia pretende suscitar, subliminarmente, o processo de inserção e identificação com um novo espaço social, onde o militar “tira a farda” e habita o meio civil, impactando subjetivamente sua realidade psicossocial.

Ao final de cada módulo, é aplicada uma pesquisa de opinião, de modo a identificar a satisfação dos participantes com a atividade realizada, no que tange a recursos instrucionais, qualidade da apresentação e conhecimentos adquiridos com a atividade. Ao final do último módulo, os participantes recebem o questionário denominado “entrevista final”, abordando as mesmas categorias já descritas na “entrevista inicial”, de modo a identificar a existência de mudanças comportamentais, utilizando como indicador o índice de participantes que conseguiram estabelecer um planejamento adequado para o período da aposentadoria, possibilitando a avaliação global do projeto no que tange aos objetivos propostos.

Na análise dos dados referente às atividades do Projeto Reserva Ativa executadas em 2016, foi observado que 100% dos participantes avaliaram positivamente as atividades, no que tange à escolha dos temas e dos profissionais envolvidos. Com relação às sugestões e apontamentos feitos pelos participantes do Projeto, foi mencionada a necessidade de aumentar a carga horária das atividades, incorporando novas temáticas e possibilitando o aprofundamento dos assuntos abordados, bem como foram observados elogios e aprendizados obtidos com as atividades, como destacado no relato de um participante: “o módulo dos aspectos jurídicos foi muito esclarecedor. Eu achava que quando eu fosse pra reserva ia acabar minha faxina, mas todo ano tenho que ir ao Serviço de Veteranos e Pensionistas da Marinha (SVPM) me apresentar e fazer a prova de vida. Eu não sabia disso e só fiquei sabendo no Projeto”.

Foi observado, também, que todos os participantes consideraram que as atividades do Projeto contribuíram para seu aprimoramento profissional e pessoal, oferecendo espaços de reflexão e ferramentas que colaboraram para que pudessem planejar adequadamente o período da reserva. Sob este aspecto, 100% dos participantes estabeleceram metas para alcançarem o planejamento estabelecido, conforme ilustrado no discurso de um participante: “Eu passo pra todos que eu converso: não são férias! Acabou! É parar completamente! E tem que estar associado ao planejamento. Aquela palestra de qualidade de vida falou que no mínimo eu tenho mais 30 anos de vida depois reserva, eu não tinha me dado conta desta amplitude. Então, eu já estou com meus projetos de voltar à faculdade, manter uma atividade esportiva, uma luta ou que seja uma dança de salão. Lá em casa, já fizemos um primeiro exercício que é conversar com a família sobre as dicas que foram dadas”.

No que tange ao impacto das atividades nos participantes, cabe ainda destacar o seguinte relato: “Entrei nesse Projeto com receio da Reserva, achando que minha vida tinha acabado, sem expectativa nenhuma. Não entrei em depressão, mas comecei a me sentir triste. Há um ano estava apavorada. Achava que tinha que trabalhar um dia após a Reserva. Hoje meus anseios acabaram. Eu não preciso correr para trabalhar no dia seguinte. Aprendi que minha vida não acabou, estou começando uma nova fase, cheia de boas expectativas. Programei-me melhor, estou comprando uma casa, resgatando desejos e projetos adormecidos, e a alegria de viver”.

Os relatos destes militares ao longo do projeto sustentam a importância das atividades de orientação para a reserva remunerada nas organizações militares e se configuraram como principal elemento na hora de se pensar novos horizontes e possibilidades na vida da Reserva.

## **CONCLUSÃO**

A dinâmica que se inscreve na carreira militar mais do que a representatividade de atividade do trabalho se instaura para os trabalhadores militares e suas famílias como uma dinâmica de vida, vivenciada por cerca de trinta anos. O rompimento com esta

trajetória nem sempre se constitui com processo fácil e/ou claro aos militares e suas famílias podendo oferecer rebatimentos psicossocial, afetivos e prejuízos nem sempre tão evidentes à saúde.

Buscando prevenir as questões acima citadas é que o Projeto Reserva Ativa da Marinha do Brasil fora elaborado e é executado no momento presente. Para além de ações voltadas à qualidade de vida dos militares as ações desenvolvidas se fundamentam por uma profunda relação de respeito e reconhecimento dos profissionais que abdicaram de inúmeras questões pessoais em prol da dedicação à instituição militar e à Pátria.

Sendo assim, no presente trabalho transitamos entre reflexões teóricas, relacionadas aos signos e significados do trabalho e da aposentadoria e neste contexto, a especificidade da carreira militar com a ida para reserva remunerada. Para as análises partilhadas tomamos por fundamento, as experiências e avaliações das atividades de preparação para reserva realizadas pelo NAS do ComemCh durante a execução do Projeto Reserva Ativa, buscando apontar as especificidades das organizações militares, e os desafios impostos por estas.

Cabe destacar que, o planejamento das atividades não é apreendido e realizado de forma engessada, mas pode ser revisto durante sua execução. Pretende-se reavaliar, a cada momento, as atividades desenvolvidas, em função das demandas apresentadas por cada grupo, considerando o dinamismo do mundo do trabalho bem como as necessidades e riquezas das histórias de vida dos militares da Esquadra.

Se por um lado este projeto tem como ponto de partida e principal desafio a dificuldade dos militares formularem seus desejos, por outro tem a seu favor a capacidade significativa de adaptação dos mesmos, uma vez que durante a carreira foram submetidos a constantes mudanças, seja de residência, de setor, de superior hierárquico ou de atividade exercida no trabalho. Portanto, uma vez que o militar desenvolve a capacidade de desejar e elaborar planos, adapta-se a essa nova fase com desenvoltura.

Por fim, vale afirmar a importância desse trabalho em instituições militares, onde o sujeito, por vezes, é engessado por normas e determinações, e alertar para o desafio imposto aos profissionais envolvidos em trabalhos desse gênero: o de promover a fala e construir espaços de escuta, onde o que prevalece é o silêncio e a recusa de ouvir.

#### REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ANTUNES, R. Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 1990.
- ARAGAO et al. Reserva com Qualidade. In: Anais do II Encontro das Forças Armadas. Ministério da Defesa: Rio de Janeiro, 2008.
- BRASIL, Diretoria-Geral do Pessoal da Marinha. Normas sobre a Assistência Integrada na Marinha do Brasil – DGPM-501. 6ª Rev. Rio de Janeiro: DASM, 2014.
- \_\_\_\_\_. Lei n. 6880 de 09 de dezembro de 1980. Dispõe sobre o Estatuto dos Militares. Brasília: Casa Civil, 1980.
- \_\_\_\_\_. Lei Nº8.842 de 04 de janeiro de 1994. Dispõe sobre a Política Nacional do Idoso. Brasília: Casa Civil, 1994.
- \_\_\_\_\_. Lei n.14.741 de 01 de outubro de 2003. Dispõe sobre o Estatuto do Idoso. Brasília: Casa Civil, 2003.
- \_\_\_\_\_, Ministério da Defesa. Portaria Normativa nº 881, de 26 de maio de 2010. Brasília: Ministério da Defesa, 2010.
- \_\_\_\_\_, Secretaria Nacional de Direitos Humanos – SHD. Dados sobre envelhecimento no Brasil. Brasília, SDH: 2013. Disponível em: <http://www.sdh.gov.br/assuntos/pessoaidosa/dadosestatisticos/DadosobreoenvelhecimentonoBrasil.pdf>. Acesso em 15 de julho de 2017.
- CASTRO, Celso. O espírito militar: um antropólogo na caserna. 2ª Ed. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2004.
- MARX, K. O capital: crítica da economia política. 3ª Ed. São Paulo: Nova Cultural, 1988.
- MUNIZ, J.A. PPA: Programa de Preparação para o Amanhã. Estudos de Psicologia. Vol2. nº1. Natal: UFRGN, 1997.
- NOBRE, Érica B. Ser Militar. Revista Psicologia em Destaque. Ano 1. n1. Rio de Janeiro: SSPM, 2011. p. 58-63.
- REY, B. F. et al. A preparação para a aposentadoria e os programas nesta área. Serviço social & Sociedade. São Paulo: Cortez, 1996. n.52, ano XVII, p. 146-160.
- RODRIGUES, M. et. al. A preparação para a aposentadoria: o papel do psicólogo frente a essa questão. Revista Brasileira de orientação profissional: São Paulo, Jun 2005, vol.6, n.1, p. 53-62.
- ROMANINI, Débora P. et al. Aposentadoria: período de transformação e preparação. XXIV Encontro Nac. de eng. De produção. Florianópolis, SC, 2004.
- SOARES, Dulce H. P. Et al. Aposenta-Ação. Programa de preparação para a aposentadoria. Estud. Interdisciplinar envelhecimento. Porto Alegre, 2007. v. 12, p. 143-161.
- ZANELLI, José. C. SILVA, Narbal. Programa de preparação para aposentadoria. Florianópolis: Insular, 1996.
- ZANELLI, José. C. BORGES-ANDRADE, Jairo. E. BASTOS, Antonio. V. B. (Org.). Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil. Porto Alegre: Artmed, 2004.
- ZANELLI, J. C. SILVA, N. SOARES, D. H. P. Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho. Porto Alegre: Artmed, 2010.

**1**A desvinculação do contexto de trabalho ativo, no serviço público e privado é legal e popularmente conhecida no Brasil, como aposentadoria. Em se tratando dos trabalhadores militares este momento que representa o encerramento da carreira é denominado transferência para a reserva remunerada. Apesar do contexto analisado na presente construção integrar profissionais civis e logo, processos de aposentadoria, optamos para nos referenciar aos sujeitos alvos de nossas análises pelo termo reserva mais adequado à dinâmica institucional analisada.

**2**Capitão-Tenente (T), psicóloga formada pela Universidade Estácio de Sá, Encarregada do Núcleo de Assistência Social (NAS) do Comando em Chefe da Esquadra (ComemCh).

**3**Primeiro-Tenente (T), psicóloga formada pela Universidade Estadual do Rio de Janeiro, Encarregada da Assistência Psicológica do Núcleo de Assistência Social (NAS) do Comando em Chefe da Esquadra (ComemCh).

**2** As Organizações Militares subordinadas ao ComemCh executam a atividade fim da Marinha, no âmbito do setor operativo incluindo, em sua maioria, navios e submarinos, onde as atividades exercidas são, por sua natureza, impregnadas por estressores psicossociais como confinamento, trabalho em turnos, afastamento da família e tantas outras exigências profissionais.